

東京都障害者就労支援協議会
(第36回)

令和7年2月3日(月)午後2時00分

東京都庁第一本庁舎16階 特別会議室S6

午後 1 時58分開会

○眞保座長 それでは、定刻に少し早いですけれども、皆様おそろいになりましたので、第36回東京都障害者就労支援協議会を開催いたします。

委員の皆様には大変ご多忙の中、本協議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本協議会は、会議、議事録とも原則公開となっておりますので、ご承知おきください。

まず、本日の出席状況についてご報告いたします。本日出席者は14名となっております。帝京大学・帝京平成大学名誉教授の池淵委員はご欠席となっております。

また、公益財団法人がん研究会の鈴木委員の代理として、人事・労務課課長の西田様にご出席されていらっしゃいます。

テーマ討議の発表者として、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課、横田課長補佐がご出席されております。

幹事は、教育庁、山田指導部長がご欠席となっております。

続いて、事務局から資料の確認をお願いいたします。

○篠課長 事務局の福祉局障害者施策推進部就労支援担当課長の篠でございます。よろしくをお願いいたします。

本日の会議資料は、全庁的なペーパーレス推進の観点から、タブレット端末にてご覧いただきます。

最初に、簡単にタブレットの操作方法をご案内いたします。

○伏見統括課長代理 東京都産業労働局の伏見です。

それでは、私のほうから、タブレットの操作方法と注意点につきましてご説明いたします。

まず、画面が何も表示されていないと思いますので、右上のボタンを軽く押していただけますでしょうか。そうしますと時刻の画面が表示されると思いますので、縦も横もどちらでも大丈夫ですので、日付の画面が表示されましたら、下から上にスワイプしていただけますでしょうか。そうしますとパスワードが表示されますので、付せんが貼ってあると思いますけれども、「290901」と入力してください。そうしますと本日の資料が出てくるかと思いますが、ここまで大丈夫そうでしょうか。

資料が出てきまして、左右にスライドしていただくと、前のページに戻ったり、次のページに進んだりというような形になっております。ページがどこかへ行ってしまう、分か

らなくなった場合は、左下に「一覧」というボタンがございますので、そちらのボタンを押していただきますと、本日の資料の全体の画面が出てきますので、それも上下にスクロールしていただきますと、どこのページになるかというのが分かるようになっております。戻る場合は、どこかのページを押していただくか、もしくは最初のページを押していただければ戻るようになっております。

ここまでで何か不明な点等はございますか。もし分からなくなった場合は、後ろにも職員がおりますので、表示がおかしくなった等ありましたら、お気軽にお申し付けいただければと思います。

以上です。

○篠課長 それでは、本日の議事に用いる資料をご説明いたします。

タブレットの1枚目に表示されております会議次第にございますように、資料1から資料4までございます。まず、資料1「東京都障害者就労支援協議会委員名簿」、資料2「東京労働局資料」、資料3「令和7年度東京都予算（案）における主な障害者就業・就労支援施策」、資料4、厚生労働省資料「就労選択支援の円滑な実施に向けて」、以上となります。

事務局からは以上でございます。

○眞保座長 それでは、早速議事のほうに入りたいと思います。

本日の主な議事は、次第の2、(1)から(3)のと通りの3点でございます。

まず、議事の(1)(2)を所管されている委員及び事務局からそれぞれご説明をいただいた後、まとめて質疑の時間を設けたいと思います。その後、議事(3)テーマ討議では、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課、横田課長補佐から提供資料に基づいてご報告いただいた後、質疑や意見交換を行います。

最初の議事は、(1)直近の障害者雇用をめぐる状況等について、東京労働局の茂原委員よりご説明をお願いいたします。

○茂原委員 東京労働局職業安定部長の茂原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

各委員の皆様方には、日頃より、私ども東京労働局、また都内ハローワークの業務運営にご理解、ご協力を賜り、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

それでは、早速でございますが、資料の2に基づきまして、最近の雇用失業情勢と障害者の雇用の現状について、ご説明申し上げます。

まず、1ページご覧いただきたいと思います。こちらは雇用失業情勢でございます。お配りしております今回の資料でございますが、11月の数値を中心に記載をしております。先週、12月の統計が公表となっておりますので、説明の中で適宜補足をさせていただきます。

まず、図の一番左上、括弧でございますが、内閣府発表の11月の雇用情勢でございます。「改善の動きが見られる」と判断されておりました、こちらは12月も同様の判断でございます。

次に、一番上の丸印になります。11月の全国の完全失業率は2.5%でございます。12月も同率でございます。

続いて、2番目の丸印が全国の有効求人倍率でございます。11月は1.25倍、12月も同水準でございます。

3番目の丸印は東京の有効求人倍率でございます。11月が1.76倍、12月も同水準でございます。

下のグラフをご覧いただきますと、オレンジ色の折れ線グラフが完全失業率の推移でございます。令和2年1月以降、新型コロナウイルスの影響で悪化をしまして、記載はございませんが、令和2年10月に3.1%まで落ち込みましたが、波はあるものの、その後は回復傾向で推移をしております。

また、赤色の折れ線グラフは東京の有効求人倍率、青色の折れ線グラフは全国の有効求人倍率となっております。共にコロナ禍後改善傾向で推移をしていたものの、このところ足踏みが見られ、コロナ禍前の数値には戻っていない状況でございます。こうしたことから、直近の雇用情勢は緩やかに持ち直しているものの、物価上昇等が雇用に与える影響に引き続き注意する必要があると認識をしているところでございます。

2ページでございますが、グラフ等を数字で表したものでございます。特徴といたしましては、左側から4番目に④番、月間の有効求人数とございます。11月は36万8,458人でございます。前年同月比で2.6%の増加となっております。上に遡っていただくと、令和3年ぐらいから徐々に増えてきておりました、求人の数自体はコロナ禍前の水準までほぼ回復をしているという状況でございます。社会経済活動の正常化に伴いまして、人材需要が高まっている状況でございます。

続きまして、3ページでございます。都内ハローワークにおける障害者の職業紹介状況でございます。数字といたしましては、令和元年度から令和6年度まで6年間をまとめて

おります。令和6年度につきましては11月末現在の数字で、括弧内は前年同期比となっております。

上段の表は新規求職申込者数、下段は就職件数となっております。それぞれ右側には新規求人受理件数と新規求人数、求人関係をまとめております。

まず、上段の新規求職申込件数でございますが、令和6年度は対前年同期比で0.4%の増加となっており、その内訳、右側を見ていただきますと、身体は5.9%減、知的が1.3%減、精神は2.4%の増、その他障害が13.5%の増となっております。

新規求職者につきましては、その他を除くと精神障害者のみが増加をしております、新規求職者のうち精神障害者の占める割合は59.8%と約6割となっております。

続いて、下段の就職件数でございます。令和6年度は、11月末現在で5,264件、対前年同期比で9.4%の増となっており、その中でも精神障害者が14.3%と大きく増加し、就職件数のうち障害者の占める割合も56.9%となっております。現在、ハローワークを利用する障害者の方は、新規求職、就職ともに半数以上は精神障害者という状況となっております。

続いて、上下段右側でございます障害者の求人関係でございます。こちらは、新規求人受理件数、新規求人数ともに令和3年以降増加傾向で推移をしております。

次のページでご説明させていただきますが、令和6年4月からの法定雇用率の引上げにより企業の採用意欲はさらに高まっており、就職件数につきましても、今後も増加傾向で推移していくものと考えているところでございます。

続いて、4ページをご覧ください。直近の法改正についてまとめております。ご案内のとおり、令和6年4月から法定雇用率が引き上げられており、さらに、令和8年7月からはさらに引上げが予定されております。それぞれの区分ごとの法定雇用率の引上げは表のとおりでございます。特に民間企業の法定雇用率は令和6年4月から2.5%となっており、令和8年7月からは2.7%となる予定となっております。

続いて、5ページをご覧ください。除外率の引下げについてでございます。就業が一般的に困難な業種に設定をされている除外率でございますが、令和7年4月以降、一律10ポイント引下げが予定をされております。業種ごとの除外率の変更は、右側の表のとおりでございます。この除外率につきましては廃止の方向となっており、今後も段階的に引下げ、縮小することとされております。

続いて、6ページをご覧ください。令和6年6月1日現在の民間企業における障害者雇

用状況でございます。昨年の12月20日に厚生労働省及び当局がそれぞれプレス公表をしております。全国の数字と東京都内の数字という形になります。

上段の表ですが、全国と東京都内の平均実雇用率などを掲載しております。東京の実雇用率は2.29%で、前年比0.08ポイント上昇して過去最高となっておりますが、法定雇用率の2.5%は未達成の状況、また、全国の2.41%に比べるとそこまで届いていないという状況でございます。

中段、下段は、実雇用率と達成企業割合の都道府県別上位、下位の順位を記載しておりますが、東京の企業数は全国の21.3%を占めており、さらに中小企業が圧倒的に多いこともあって低調となっております。残念ながら、実雇用率、達成企業割合ともに最下位となっております。

続いて、7ページをご覧ください。東京の障害者雇用状況等の推移でございます。障害者数、実雇用率ともに年々上昇していることがお分かりいただけるかと思えます。全ての障害者種別をご覧くださいますと、雇用者数が年々増加傾向で推移しておりますが、特に精神障害者の増加が目立っている状況でございます。

8ページをご覧ください。こちらは、企業規模別の実雇用率の推移となっております。グラフ一番上の折れ線グラフが東京の1,000人以上の企業、2番目が全国平均でございます。3番目が東京の平均、4番目が東京の500人以上1,000人未満、5番目が東京の300人以上500人未満、6番目が東京の100人以上300人未満、一番下が東京の100人未満の企業となっております。令和6年も傾向は変わっておりません。東京においては、大企業ほど雇用率が高く、中小企業の底上げが課題となっている状況でございます。

9ページをご覧ください。法定雇用率の未達成企業の規模別の不足人数を一覧にしたものでございます。東京における法定雇用率未達成企業数は左から2番目になりますが、①欄の1万7,369社となっております。

続いて、右側、②の不足数の規模別をご覧くださいと思います。特徴として、不足数の一番少ない左側、不足数0.5人または1人が9,292社と、全体の53.5%と半数以上を占めております。ですから、こうした未達成企業の半数以上が1人の障害者雇用を実現すれば、雇用率達成企業となるという状況でございます。

続きまして、一番右側になりますが、③の障害者の数がゼロ人である企業数でございます。全体で9,785社が1人も障害者を雇用していないということとなります。その中で、40人から100人未満の規模の企業でございますが、8,487社と全体の86.7%を占めている状

況でございます。また、左側でございますが、特に従業員規模500人未満の未達成企業を合計しますと1万5,624社となりまして、これは全体の約90%を占めている状況。東京の達成企業割合が全国と比較して低くなっている原因となっているところでございます。

このようなことから、都内ハローワークにおきましては、特に中小企業に対する支援に注力しております。現在は、障害者雇用ゼロ人の企業を対象とした企業向けチーム支援等を実施していることで、対策の強化に努めているところでございます。

続いて、10ページをご覧ください。東京と全国の達成企業・未達成企業の割合を規模別に比較したものでございます。下の箱書きに記載しておりますが、達成企業割合は、全国が46.0%に対して東京は30.5%と、その差は15.5ポイントとまだまだ大きな開きがございます。

特徴として、1,000人以上規模は大きな差異はございません。500人以上1,000人未満から東京と全国の数値に乖離が見られまして、特に40人以上100人未満では18.8ポイントと大きな開きがございます。こうしたことから、当局におきましては、東京都の皆様と連携をしながら中小企業応援連携事業に取り組んでおり、中小企業における障害者雇用の取組を支援しているところでございます。

続きまして、11ページ、12ページにつきましては、労働局及びハローワークが実施している雇入れ支援についてでございます。

まず、11ページでございますが、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座でございます。精神障害者の雇用義務化前の平成29年度から企業の従業員を対象とした養成講座を開催しております。精神・発達障害者しごとサポーターは特別な資格ではありません。職場の中で精神・発達障害の方々を見守り、支援する応援者として、基礎知識や、特に働くための配慮などを短時間で学ぶことができる内容となっております。企業の方にお越しいただく集合講習と、ハローワークから事業所に出向いて行う出前講座もございます。ぜひ何かの機会にご利用いただくようご周知等いただければと思っております。

続いて、12ページでございます。上段から、初めて障害者を雇用する企業や、さらに雇用を進めたい企業等を対象に、障害者雇用の進め方などについてセミナーを数多く開催しております。

2段目、また、各ハローワークでは障害者専用の求人の申込みを受け付けており、ハローワークインターネットサービス等で公開をしております。

一番下になります。求職活動をしている障害者と複数の企業が一堂に会する障害者就職

合同面接会を開催しているほか、状況に応じた小規模な面接会を随時行うなど、マッチングの機会を多数設けているところでございます。

最後、13ページになります。ご案内のとおり、令和2年4月から始まっております障害者雇用優良中小事業主認定制度、通称「もにす認定」でございます。認定企業の皆様には、地域のロールモデルとして他社の牽引役になっていただいております。当局管内においては、令和7年1月現在、61社が認定を受けているところでございます。

以上、私からの説明は終わりとなります。東京労働局及び都内ハローワークでは、今後も障害者に対する支援のみならず、企業に対する支援につきましても、就労支援機関の皆様、東京都の皆様と連携して取り組んでまいります。引き続きご理解いただきますようお願いいたします。

以上でございます。

○眞保座長 茂原委員さん、ありがとうございました。

では、次の議事に移りたいと思います。

令和7年度の各局の主要事業について、資料3に基づいて事務局からご説明をお願いいたします。

○平岡課長 産業労働局就業推進課長の平岡です。

先日、31日の金曜日になりますけれども、来年度の東京都予算原案が発表されました。私からは、産業労働局の予算案についてご説明したいと思います。

資料3をご覧くださいと思います。産業労働局ですけれども、1番、2番が障害者のマッチングや普及啓発に関する取組、それから3番、4番が雇用率未達成、中でも雇用障害者数がゼロ人の中小企業への支援、また、5番から10番が採用定着に向けたサポート、さらには、11番、12番が障害者雇用の裾野拡大に向けた取組となっております。企業、障害のある方双方のニーズを踏まえた様々な施策を行っているところでございます。ここでは、新規拡充の項目をご紹介しますと思います。

1番、障害者マッチング応援フェスタですが、現在、就職面接会などのマッチングイベントに併せて、主に障害者向けの普及啓発イベントを区部、多摩2会場で1日ずつ実施しています。来年度ですけれども、区部会場を2日間にわたる開催としまして、企業向けのコンテンツについても一体的に充実を図っていきたく思っています。

3番、応援連携事業ですけれども、雇用率未達成の中小企業に対する情報提供や支援メニューの提案について、個別訪問などの件数の拡充を図ります。来年度、支援を希望する

中小企業の側からも申込みをできるように新しく受付フォームをつくりまして、都、国、なかぼつセンターなどがしっかり連携しながら、中小企業での障害者雇用を後押ししてまいりたいと思っております。

4番、中小企業障害者雇用スタート支援奨励事業（新規）の取組になります。こちらは、前年度に障害者を雇用できていない中小企業が受入れ環境を整備し、障害者を雇用した場合に、所定労働時間や障害の程度などに応じた奨励金を支給するものになります。

続いて、7番、職場内サポーター事業ですが、この事業では、障害のある社員を受け入れる職場の同僚の方などを職場内障害者サポーターとして養成をしております。来年度ですけれども、養成講座修了者が在籍する企業について、その依頼に応じ出張講座を行い、職場における周囲からのサポートや理解促進を深めていきたいと考えております。

8番、中小企業助成事業、また10番、難病・がん患者就業支援事業は、対象企業への助成額の拡充を図るものでございます。

続きまして、11番は、ニューロダイバーシティの観点から、発達障害のある方などの特性を障害ではなく脳機能に由来する個性と捉え、誰もが障害の有無を超えて最大限自分の力を生かすことができる働き方の実現を目指すというものでございます。引き続き中小企業のトライアル雇用とその助成を行い、普及啓発を図っていきたくて思っています。

12番、分身ロボットを活用した事業ですが、都庁では、昨年10月末から重度の障害のある方がご自宅などからロボットを操作し、展望室などで案内業務を行っております。こちらは、民間企業での活用事例の紹介も含めまして、今年19日にシンポジウムを開催しますが、こうした先端技術による職域拡大についても、引き続きその普及啓発を図っていきたくて思っております。19日のシンポジウムにつきましては、机上にチラシを障害者雇用促進ハンドブックと併せまして配付させていただいておりますので、ぜひご覧いただければと思っております。

産業労働局からの資料の説明は以上になります。どうぞよろしく願いいたします。

○篠課長 福祉局の篠でございます。

続きまして、福祉局の主な事業についてご説明をさせていただきます。

右下の通し番号の19ページから22ページが福祉局の事業となっております。項目の1から6につきましては一般就労に向けた施策になっておりまして、項目の7から16は、障害福祉サービスである就労継続支援事業所等に関する事業となっております。本日は、議事の都合上、一般就労に関する1から6の項目についてご説明をさせていただきます。

まず、1、東京都障害者就労支援協議会による連携強化ですが、本協議会の運営につきましては、引き続き各局と連携して実施してまいります。また、この項目の中に含まれております障害者就労支援体制レベルアップ事業という研修につきましては、これまで国の就業支援基礎研修との共催で実施してまいりました。来年度からは、国の研修が雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識やスキルを付与する基礎的研修に変わることとなりましたが、引き続き国と共催で基礎的研修を実施してまいります。

続きまして、2、「東京チャレンジオフィス」の運営ですが、都庁内にオフィスを設置いたしまして、一般就労を目指す知的障害者や精神障害者の方を会計年度任用職員として雇用するほか、短期実習生の受入れを行っております。引き続き都庁において就労経験を積む機会を提供しまして、一般企業等への就労を支援してまいります。

続きまして、3、区市町村障害者就労支援事業ですが、この事業は、障害者施策推進区市町村包括補助事業として実施をしております。就職準備や職場開拓、職場定着などの就労面の支援と、就労に伴う生活面の支援を一体的に提供する区市町村障害者就労支援センターを設置する区市町村を支援することにより、身近な地域での相談支援体制の強化を図ってまいります。

続きまして、4、障害者就業・生活支援センター事業等です。こちらは、いわゆるなかぼつセンターの事業です。障害者の就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の支援を広域的に行うことにより、障害者の職業生活における自立を図るもので、来年度も引き続き6法人への委託により実施いたします。

続きまして、20ページの5、就労支援機関連携スキル向上事業ですが、就労支援機関等を対象に、企業へのアプローチ・マッチング、精神障害者の就労定着支援に必要な医療機関との連携及び就労定着支援に必要な知識を付与する研修を実施することで、就労支援機関等の支援力の向上を図ってまいります。

続きまして、6、精神障害者就労定着連携促進事業ですが、先ほどご説明したなかぼつセンターの6法人に委託をして実施しております。就労支援に関わる連絡会を設置し、医療機関、支援機関、企業などの連携を促進するとともに、各なかぼつセンターに医療機関連携コーディネーターを配置しまして、就労を希望する精神障害者を就労支援機関につなぎ、企業等への就労と定着を促進してまいります。

福祉局からの説明は以上となります。

○山本統括指導主事 教育庁の山本でございます。

資料は、右下の通し番号の23ページから25ページとなっております。それでは、資料に基づいて説明いたします。

まず、1番の生徒全員が企業就労を目指す知的障害特別支援学校高等部の設置についてです。職能開発科の一番下の欄、練馬特別支援学校と八王子南特別支援学校を令和6年4月、設置しました。資料にはございませんが、今後、都内であと1校設置を予定しているところでございます。現行の予定では、令和9年度に東大和市に知的障害特別支援学校の小学部・中学部・高等部を設置し、高等部には職能開発科を設置することになってございます。就業技術科5校、職能開発科8校の体制により、特別支援学校の生徒の企業就労を全都的に促進する体制を整備していきます。

2番、3番につきましては、これまでの継続ということで割愛させていただきます。

4番の理解啓発事業の(1)企業向けセミナーについては、障害者雇用を行っている企業や特別支援学校で計5回実施しました。今後、採用について検討している企業に参加を呼びかけて、障害者雇用の先駆的な取組や、特別支援学校における職業教育、企業就労への取組状況等を紹介し、インターンシップの受入れ及び就労への協力を求めていきます。来年度も継続して実施します。

5番のところですが、東京都教育委員会でもチャレンジ雇用という形で進めております。チャレンジ雇用は最長3年間で、その後の企業等への就職を目指して都庁や都立学校等で働いていただいております。また、スクール・チャレンジド・プロジェクトは、障害のある方をスクール・チャレンジド・スタッフとして採用し、都立学校や事業所においてより自発的に業務に従事していただいております。

6番についてですが、東京都教育委員会では、障害者に配慮した支援と職場環境を整備した集約型オフィス、教育庁サポートオフィスを開設しております。障害のある方を教育事務サポーターとして雇用し、一人一人がその持てる能力を十分に発揮して業務を遂行することにより、教育委員会を支えていただいております。

教育庁からは以上でございます。

○眞保座長 平岡さん、篠さん、山本さん、ありがとうございます。

これまでのご説明の中でご質問・ご意見などあればお伺いしたいと思いますが、いかがでしょうか。――よろしいでしょうか。

それでは、次の議事に移りたいと思います。次は、本日のテーマ討議「就労選択支援の円滑な実施に向けて」となります。テーマ討議の進め方でありまして、まず事務局

から本日のテーマ設定の趣旨についてご説明をいただきます。次に、資料4を基に厚生労働省の横田課長補佐からご発表いただきます。その後、質疑応答・意見交換の時間を設けたいと思います。

それでは、まず事務局よりテーマの趣旨のご説明をいただけますでしょうか。

○篠課長 事務局の篠でございます。

本日のテーマである就労選択支援につきましては、令和4年12月に障害者雇用関係の制度改正が行われた際に、障害者総合支援法における新たな障害福祉サービスとして設定されたものでございます。就労選択支援とは、障害者本人が就労先や働き方についてよりよい選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性などに合った選択を支援するサービスであり、今年10月から開始が予定されております。

そこで、この就労選択支援が新たに設けられた意義、経緯や目的、内容について、企業、学校、就労支援機関などの関係機関が共通認識を持つこと、そして、障害者ご本人が希望する働き方を選び、決定することを支援するために、関係機関が連携して体制の整備に取り組んでいくことが必要であると考えております。

本日は、厚生労働省の横田課長補佐から最新の情報をご提供いただきまして、委員の皆様それぞれの立場から、就労選択支援をどのように活用していくか、ご意見、ご議論をいただきまして、就労選択支援の円滑な実施と就労支援の充実に活かしていきたいと考えております。

どうぞよろしくお願いいたします。

○眞保座長 ありがとうございました。

それでは、横田課長補佐からご発表いただけますでしょうか。よろしくお願いいたします。

○横田課長補佐 ただいまご紹介に預かりました、厚生労働省障害福祉課におきまして、就労継続支援や就労移行支援等を担当しております課長補佐の横田と申します。

本日は、このような場で就労選択支援につきまして説明さしあげる機会を設けていただきまして、どうもありがとうございます。お手元のタブレットの資料に沿ってご説明していきたいと思います。

まず、27ページ目です。就労選択支援に入る前に、「障害福祉サービスのあゆみ」といたしまして、障害福祉サービスの種類などについて簡単にご説明していきます。

続いて、28ページ目をご覧ください。先ほど事務局の方からもご説明いただきましたけ

れども、令和4年の12月に障害者総合支援法との一部改正法というものが成立いたしました。現在、この改正法に基づいて様々な施策が行われているところでございます。

資料をおめくりいただきまして、29ページ目でございます。障害者の数につきましては、推計ですけれども1,164万人いらっしゃるということで、人口の約9.3%、約10人に1人は障害者という時代を迎えているところでございます。内訳ですけれども、身体障害者の方が423万人、知的障害の方が126.8万人となっておりますけれども、近年、皆様ご承知のとおり、精神障害者の方が急増してきておりまして、614.8万人というふうになっております。

左と右に図が分かれており、「在宅・施設別」というところを見ますと、知的障害の方につきましては、施設入所の方が多くなっているというデータがございます。また、「年齢別」というところを見ますと、身体障害者の方につきましては、65歳以上の比較的高齢の方が多いという一方で、知的障害の方につきましては、65歳未満の方が85%を占めるとなっておりまして、一口に障害者と言っても、暮らし方ですとか、年齢ですとか、一人一人状況が異なるということがこの図から見えてくるのではないかなと思っております。

もう1ページおめくりいただきまして、30ページ目でございます。障害福祉サービス等の体系ということで、30ページと31ページにまたがって、サービス内容ですとか、利用者数、施設・事業所数というものについて述べさせていただいているものになります。

それで、私が担当しているのが30ページ目の下のほうの就労移行支援と、あとA型、B型、定着というところを担当しておりますので、今日はそこに絞って説明さしあげたいと思います。まず、一般企業等へ就労を希望する方に対する必要な訓練を提供するというものが、就労移行支援となっております。

また、就労継続支援はA型とB型に分かれますけれども、まずA型というのが、一般企業での就労は困難ですけれども、雇用契約を結んで就労の機会を提供できるという方がA型となっております。A型に比べると、少し障害の程度が重かったりですとか、軽易な作業しかできないという方につきましては、福祉的就労と言われたりもしますけれども、B型というものもございます。

また、就労定着支援といたしまして、一般就労に移行した方に対して、就職から6か月後にはなりますが、就労に伴う生活面の課題というものの支援も行っているところでございます。

31ページ目につきましては、障害児の支援ですとか、あとは相談支援といったものをつ

けてございます。本日は時間の都合上割愛させていただきますけれども、よろしければお目通しいただければと思っております。

続きまして、32ページ目になります。障害福祉サービス等予算の推移ということで、縦棒のグラフが並んでいるかと思えます。令和7年度の予算案は、まさに今、国会でご審議いただいているところでございますけれども、前年比でいいますと5.2%の増、2兆1,000億円ということで過去最大級となつてございます。こども家庭庁の予算も一部ございますけれども、やはり義務的経費というものが、障害者数のもちろん伸びとも相まって伸びてきているというところでございます。

続きまして、33ページ目です。後ほど別のスライドで説明さしあげようと思っておりますけれども、こちらに令和4年度の障害者総合支援法の法律の概要というものをつけております。今回のテーマ討議につきましては、改正の概要の2番のところ、障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進という2番のところを中心にご説明していきたいと考えております。

続きまして、35ページ目をおめぐりいただければと思えます。こちらは、一般就労への移行者数ですとか、移行率の推移というものを事業種別ごとにつけているところでございます。

上の箱のところに書いておりますけれども、就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数につきましては、令和4年度ベースですと前年比14%増ということになっておりまして、約2.4万人となつてございます。

続きまして、右の方に折れ線グラフがございまして、青色が就労移行支援と呼ばれるもの、そして、四角の赤い折れ線グラフがA型、緑色がB型となっております。こちらは、サービス利用終了者に占める一般就労への移行者数の割合というものをつけておりますけれども、やはり一般就労への移行に特化した就労移行支援が非常に高い移行者数の割合を占めておりまして、足元のデータですと、終了時点で57.2%の方が一般就労に移行されるということになっております。また、A型、B型も就労時に一般就労される方が多くいらっしゃいまして、A型ですと26.2%、B型ですと10.7%といった方が一般就労に移行されております。

続きまして、先ほどもご説明がございましたけれども、障害者雇用の状況というデータをつけております。こちらは、昨年の4月から法定雇用率2.5%に上がっておりまして、雇用者数につきましては21年連続で過去最高を更新しているということになってござい

す。

続きまして、37ページ目をおめくりください。こちらは、就労支援施策の対象となる障害者数、地域の流れを示したスライドとなっております。このスライドの出発点ですが、一番下のところに特別支援学校という緑色の四角の囲みがあるかと思えます。ここがスタート地点となりまして、大学ですとか専修学校に進まれる方につきましては、年間1,000人弱いらっしゃるとなっております。また、特別支援学校は卒業生約2万人が全国でいらっしゃいますけれども、就職者として年間6,000人ぐらいの方が一般企業などに就職されているということになっております。

大学ですとか企業などに進めない方につきましては、多くの方は障害福祉サービスと言われる黄色の箱のところに進むこととなります。うち、就労系障害福祉サービスにつきましては、その約半分の6,800人ぐらいの方が、移行ですとか、A型、B型を利用されるということになります。

障害福祉サービスは、もちろん就労の訓練というものを行いまして一定程度能力が身についた方につきましては、企業などに就職するという右側の矢印で、障害福祉サービスから企業などに就職されるという方もいらっしゃいまして、平成15年を1といたしますと、直近の令和5年につきましてはその20.6倍ということで、年間2万6,000人以上の方が障害福祉サービスから企業等に就職されるという実態がございます。

続きまして、38ページ目でございます。先ほどから、移行ですとか、A、B、定着と申し上げておりましたけれども、直近の事業所数ですとか、利用者数のデータというものを載せてございます。

39ページ目以降が就労選択支援の説明ということになります。

40ページ目をおめくりいただいて、こちらの就労選択支援についてまとめた1枚紙というふうになっております。あまり就労系サービスになじみがない方はなかなか難しい部分があるかもしれませんが、41ページ目以降を先にご説明さしあげたいと思っております。時間があれば、40ページに戻っていきたいと考えております。

41ページ目ですけれども、先ほど簡単にさらいました令和4年の障害者総合支援法の概要というものをつけております。2の①のところに黄色マーカーを付しておりますけれども、こちらは就労アセスメントと言われるものがございまして、こちらの手法を活用した就労選択支援を創設するとともに、ハローワークにおきましては、アセスメントの結果を参考に職業指導等を実施するということが、障害者総合支援法の中でうたわれているとい

うものになっております。

施行期日ということで、一番下のところに箱がございますけれども、この告示のところですが、2の①につきましては、公布後3年以内の政令で定める日となっておりますけれども、ここはまさに今年の10月1日が予定されているというところがございます。

続きまして、42ページ目をおめくりいただければと思います。就労選択支援の創設というスライドですけれども、まず概要のところ非常に重要になってまいりまして、読み上げますと、「障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス」として、就労選択支援を創設すると書いてございます。

就労選択支援は、最近話題になることも多くございまして、そういった就労選択支援の議論の中でよく言われるのが、選択支援事業所というものが新たに立ち上げられると、その事業所が何か本人の行き先を決めてしまうのではないかと。本人としては一般就労したくても、そのアセスメントの結果によって、「あなたは一般就労できないので、Aに行ってください」とか、「Bに行ってください」というふうに決めつけるのではないかとといったご批判ですとか、ご懸念というものをよくいただきますが、そうではなくて、あくまでご本人の希望ですとか、就労能力、適性などに合った選択を支援することとしております。

まさに就労選択支援というサービス名にも表れていますけれども、本人の行き先を決めるというものではなくて、客観的なデータなどを提示いたしまして、ご本人の就職の選択のきっかけにしてもらうというのが、選択支援となっております。ここが一番のポイントかなと思っております。

現状・課題というふうに書いておりますけれども、まず、1つ目の丸の一番最後のところですが、障害者ご本人の方ですとか、あとは障害者の方を取り巻く方々が、障害者の就労能力ですとか、一般就労の可能性というものがなかなか把握できていないということで、適切なA型ですとかB型につなげられていないということが課題としてあるかと思っております。

また、2つ目の丸にありますけれども、一度特別支援学校を卒業されて、例えばA型ですとかB型に進まれてしまうと、やはりどうしてもご本人としても環境を変えるというのは、なかなか勇気が必要だったり、難しいということになってしまっていて、A型やB型に固定化されてしまいやすいということで、その固定化を打破する一つの助けになるのではないかと考えております。

また、現状・課題というところの3つ目の丸になりますけれども、もちろんA型ですとかB型の中には、一般就労に送り出そうと思って頑張っている方がいらっしゃる一方で、特別支援学校とは違って、なかなか伴走型の支援というのが難しいA型、B型、移行というところも少なくないと聞いておまして、障害者本人の方に寄り添って、今後の職業人生といたしますか、障害者ご本人の生き方を決めていくような、支援していくようなサービスとして、就労選択支援というものを創設してまいりたいと考えております。

43ページ目をご覧ください。「目的」のところ具体的な内容と期待される効果ということで2つ書いてございます。

「具体的な内容」のところですが、後ほど細かくは解説さしあげますが、「具体的な内容」の1つ目の丸のところをご覧ください。作業場面等を活用して、本人の強みですとか、特性ですとか、あとは望む方向に進む上で課題となることについて、本人と協同して整理をし、利用者本人の自己理解を促すというのを支援するのが、「具体的な内容」というところの一丁目一番地なのかと考えております。

期待される効果といたしましては、先ほど来アセスメントということを申し上げておりますけれども、アセスメントに関する専門的な人材を配置することによりまして、質の高いアセスメントに基づいた就労支援を受けることが可能になるのではないかと考えているところでございます。

続きまして、44ページ目をお願いいたします。「就労選択支援の対象者について」というところでございます。対象者としましては、上のほうに文字で書いておりますけれども、就労移行支援または就労継続支援（A型、B型）を利用する意向を有する方ですとか、あとは、現に移行ですとか、A、Bを利用されている方というのが対象となってまいります。

それで、先ほど来、今年の10月から始まると申し上げておりますけれども、全ての移行、A、Bを使われている方が10月から対象ということは一部誤解がございまして、下の表にまとめてございますけれども、まず、例えばB型の方につきましては、現在、B型のサービスを利用する前に、B型の資格があるかどうかを見ているところでございます。現行、移行事業者等による就労アセスメントというのが行われた後にB型を利用される方につきましては、今年の10月から原則利用となってまいります。

ただ、上から2つ目の表にございますけれども、50歳に達している方ですとか、障害基礎年金1級の方、また就労経験ありの方につきましては、希望に応じて利用ということになりますので、今年の10月から原則利用ということにはなってまいりませんので、この点

ご承知おきいただければと思っております。それで、A型につきましては、2年後の令和9年の4月から原則利用とすることを考えております。

また、表の右側をご覧くださいと思いますが、既にA型、B型を利用されている方につきましては、支給決定の更新の際に希望に応じて利用することとしてはどうかというふうに考えているところでございます。

一番下の就労移行支援のところですが、新たに利用する意向がある方については希望に応じて利用ということを考えておきまして、既に移行支援を使われている方につきましては、標準利用期間を超えて更新を希望する方とございますけれども、標準利用期間というのは2年間となっておりますので、2年間を超えて、例えば3年目にも就労移行支援を利用したいという方につきましては、令和9年の4月から原則利用とするということを考えているところでございます。

続きまして、45ページ目をご覧くださいと思いますが、ここから2ページにわたって、「新たに創設される就労選択支援の円滑な実施」と題しまして、対象者の方ですとか、基本報酬の設定ですとか、実施主体ですとか、そういったところをまとめたスライドとなっております。

対象者につきましては、既にご説明しているとおりでございまして、あと、基本報酬の設定等というところにありますけれども、就労選択支援のサービス費といたしまして、月額で1,210単位を検討しております。また、支給決定期間については原則1か月を予定しているところでございます。ただ、1か月以上時間がかかるという場合には、2か月の支給決定を行うことを予定しております。

就労選択支援の流れにつきましては、また後ほど簡単にご説明いたしますけれども、下の図をご覧くださいと思いますが、まず、障害者ご本人の方が就労系の障害福祉サービスを利用したいというところが出発点になってまいりまして、計画相談を利用される場合については、計画相談事業所のほうから就労選択支援事業所につないでいただくことを予定しております。障害者ご本人の方と協同いたしまして、例えばアセスメントですとか、あとは、後ほどご説明いたしますけれども、多機関連携会議というものを行ったり、あとは関係機関ですね、次に進む先の事業所との連絡調整ですとか、雇用事例等の情報収集とか、そういったことを経て、一般就労ですとか就労系の障害福祉サービスの利用に進んでいただくということを予定しております。

続きまして、46ページ目をご覧くださいと思いますが、実施の主体といたしましては

就労移行支援の事業所ですとか、あとは就労継続支援に係る指定障害福祉サービスの事業者であって、過去3年以内に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたものですとか、それに準じるものについて実施主体とするということを検討しているところがございます。

その1つ下に従事者の人員配置・要件というふうに書いております。就労選択支援員につきましては、15対1ということで予定をしているところがございます。

また、特別支援学校における取扱いといたしまして、特別支援学校の3年生以外の各学年で実施できることとしたり、あとは、1年生で1回、2年生で1回ですとか、そういった在学中に複数回の実施ということも可能とする方向で今、文部科学省と調整しているところがございます。

続きまして、47ページ目をおめくりいただければと思います。就労選択支援の事業所にどういふふうにつながれるかということがございますけれども、先ほど申し上げたように、計画相談さんからつながれるということもあると思いますし、あとは自治体の窓口ですとか、なかぼつ、ハローワークですとか教育機関、現行のA型、B型ですとか、あとは地域障害者職業センターなどから就労選択支援事業所につながれるという、入口が非常に多様な、いろいろなバックグラウンドを持った方が就労選択支援の事業所につながれるということをご想定しております。

続きまして、48ページ目をご覧ください。こういったいろいろなバックグラウンドを持って就労選択支援事業所につながれた後ですけれども、まず就労選択支援を申請の手続きといたしまして、市区町村のほうで就労選択支援に係る支給決定を行っていただきます。そして、一番右になりますけれども、無事に支給決定が下りましたら、就労選択支援に続いていくということになります。

続きまして、49ページ目をご覧ください。こちらは、就労選択支援は原則1か月のサービスということを考えておりますので、1か月のイメージの図をつけております。一番上のところですが、まずご本人への情報提供ということで、就労選択支援の内容を説明したり、あとは、そもそも就労系障害福祉サービスとはこういうものだよということを情報提供するというのがまず最初に来るものではないかと思っております。

青色の①のところですが、アセスメントというものを行います。障害者ご本人さんですとか、ご家族、関係者の方から面談を通して、ニーズですとか利用の希望、また希望される賃金ですとか、暮らし方というものを聞き取りまして、あとは作業観察といたし

まして、模擬的な作業ですとか、入力系、現業系の作業を行っていただいて、強みですとか弱み、あとはどういったものが苦手かとか、そういった情報をありのままアセスメントするというのを予定しております。

その方が決して優れているとか、劣っているとか、そういったことを判断するものではなくて、あくまでこの方にはこの作業が向いているねとか、強みとか弱みを洗い出すというのがアセスメントではないかなと考えております。

アセスメントを経て、アセスメントのシートの作成ということで③番に進みまして、アセスメントシート案を基に、多機関連携によるケース会議という②番に進んでまいります。このケース会議につきましては、相談支援の方ですとか、ケースワーカーさん、保健師さん、あとは教育機関の方ですとか、就労支援の関係者の方とか、ご本人を取り巻く方につきまして招集いたしまして、アセスメントシート案に基づいて今後の行き先をご議論いただくということを予定しております。

ケース会議を経てアセスメントシートを固めていきまして、最後、④番といたしまして、事業者等との連絡調整ということで、障害福祉サービス（A型、B型、移行）の利用に進むのか、それとも一般就労に向けた支援に進むのかということろを判断していくものになります。

続きまして、50ページ目をご覧くださいと思います。こちらは、これまで述べてきたものを1つの表にまとめた資料になっております。

続きまして、51ページ目をご覧くださいと思います。こちらは就労選択支援への利用方法のイメージですけれども、上の図にあるとおり、既にA型、B型に通われている方ですとか、特別支援学校に所属されている方が、就労選択支援事業所に通うということもありますし、就労選択支援事業所にいらっしゃる就労選択支援員の方が、A型、B型ですとか、学校ですとか企業などに出向くという双方向的な利用が考えられるのではないかなと思っております。

続きまして、52ページ目をご覧くださいと思います。就労選択支援ができると何が変わるのかということ、52ページのB型と53ページ目のA型というところでご説明していきたいと思っております。

まず、52ページ目の上の「現状」と書いてあるところでございますけれども、B型の暫定支給決定が生まれて、アセスメントを行います。直Bアセスメントと言われたりもしますけれども、どうしても専門的な支援体制の整備が必ずしも十分に行われていないという

こともありますし、また、アセスメントで整理した情報が、なかなかB型ですとかその先につながっていかないという課題点があると思っています。

また、右側の「B型利用後」のところですがけれども、例えばB型を利用してご本人の就労能力が高まったとしても、A型に行ったりですとか、一般就労に行くということをなかなか検討する機会が限られているのではないかなと考えているところでございます。

52ページ目の下のところですがけれども、就労選択支援を法令上位置づけることによって何がかわるのかといいますと、まず、改善の①とありますけれども、就労選択支援は、就労選択支援員という専門的な研修を受けた方の配置を予定しておりますので、アセスメントについて専門的な支援を受けることができるということが改善の①ではないかと思っております。

また、改善の②といたしまして、ご本人と協同して情報をつくり上げていくということで、本当にBに行かれる方はBでもいいと思うのですがけれども、もしかしたら移行とか、Aですとか、一般ですとか、そういった別のサービスのほうが向いているという場合には、B型に行かずにA型とかといったところに行くチャンスが生まれるのではないかと考えております。

改善の③のところにありますけれども、B型利用後も、支給決定の変更ということで、ご本人のもちろん希望に基づいてということにはなりますけれども、アセスメントを経て、移行ですとか、Aとか一般というものに移るということも可能なのではないかと考えております。

53ページ目になります。こちらはA型ですがけれども、A型も同様に、やはり1回A型を利用してしまうと、どうしても固定化されやすいと。事業所によっては囲い込みをするということもありますので、A型利用後も一般就労に移ったりですとか、あとはA型の利用すらもそもそも難しいという方につきましては、A型ではなくてB型を利用するという選択もあるのではないかと考えております。

53ページ目の下のところでもありますけれども、こちらは就労選択支援導入後になります。先ほども申し上げましたけれども、新規のA型の利用につきましては令和9年の4月からを予定しておりますので、まだちょっと案段階のものをご承知おきいただければと思っております。

続きまして、54ページ目でございます。就労選択支援における各機関の役割を書いております。就労選択支援事業所は、就労選択支援事業所の中に籠もって仕事をするというよ

りは、どちらかという、いろいろな地域の関係機関と密に連絡を取っていくというところが、就労選択支援事業所の一つの特徴なのではないかなと思っております。

例えばハローワークですとか、地域障害者職業センターですとか、いわゆるなかぼつですとか、あとは市町村、計画相談、A型・B型企业、医療機関とか、そういったところの地域の資源をまず知っているというのが選択支援事業所の一つの条件といたしますか、選択支援事業所としてやっていくための重要な点なのではないかと思っております。

続きまして、55ページ目をご覧くださいと思っております。就労選択支援事業を今年の10月から実施するに先立ちまして、今年度、厚生労働本省におきまして、モデル事業というものを行っております。モデル事業は全国で6か所実施しております、モデル事業の今取りまとめというものを行っているところでございます。

このモデル事業を踏まえまして、2番のところにありますけれども、就労選択支援実施マニュアルというものを現在作成しているところでございます。

3番のところですがけれども、就労選択支援員の養成研修も来年度動かしていこうと考えておまして、シラバスですとか、研修教材の作成ということも行っております。

最後になりますけれども、56ページ目、就労選択支援員養成研修等の実施ということで、こちらは昨年末の国会でご審議、ご決議いただきましたけれども、令和6年度の補正予算として、就労選択支援員養成研修の実施ということを考えております。養成研修自体は今年の6月、7月以降になると思っておりますけれども、国のほうで一括して行うことを予定しております。まだ委託先も決まっていないので確固たることは申し上げられませんが、事業者の方に委託をいたしまして、年間800人程度の方に就労選択支援の養成研修というものを実施していきたいと思っております。

また、モデル事業といたしまして、新規のA型を利用される方の利用ということも令和9年の4月から始まってまいりますので、そういったことに向けたモデル事業というものも来年度回していきたいと思っております。

57ページ目以降ですがけれども、実は、先月の1月30日に厚生労働本省におきまして、第145回障害者部会というものが行われました。その中で、「就労選択支援について」と題しまして、ご報告をさしあげたところでございます。本日の説明とやや重複する点はありますけれども、もしよろしければこちらもお目通しいただければと思っております。こちらの障害者部会の報告につきましては、本日ご説明さしあげた内容を踏まえて、よりもう少し詳細な内容についても書いているところでございますので、もしよろしければお目通し

いただければと思っております。

私のほうからの説明は以上とさせていただきますと思います。どうもご清聴ありがとうございました。

○眞保座長 横田課長補佐、ありがとうございました。

ちょっとお伺いしたいので、よろしいでしょうか。スライドの18、44ページのところなのですが、新たに利用する意向がある障害のある方は、例えば一番上の黄色の「令和7年10月からの原則利用」の方は、利用される人数を大体どのぐらい現状見積もられて、次の「希望に応じての利用」と「移行」のところも含めて、見積もられている人数をお伺いできたらと思いました。

○横田課長補佐 見積りというのは実は立ってはいなくて、就労選択支援の事業所がそもそも新規指定の申請が行われるのが今年の6月、7月ぐらいからかと思っております。地域によって整備状況が異なりますので、今年の10月から一気にスタートするというよりは、今年の10月から新規に開設いただけるところから徐々に始まっていくものとなるかと思っております。数を申し上げられず、申し訳ございません。

○眞保座長 ありがとうございました。

そうしましたら、テーマ討議のほうに入りたいと思います。「就労選択支援の円滑な実施に向けて」の資料についてご説明いただいたところですが、本日は、委員の皆様にお一人ずつご質問でも結構ですし、ご意見・ご感想などご発言いただければと思っております。

就労選択支援をどのように活用していきたいかですとか、ご自身のお立場でどのような影響があるとお考えなのか、大変申し訳ないのですが、簡潔に1～2分でお話をいただければと思っております。よろしく願いいたします。

それでは、私の右側の堀江委員さんのほうからご発言をお願いいたします。

○堀江委員 皆さん、こんにちは。障害者就業・生活支援センター WEL'S TOKYOの堀江です。

都内なかぼつセンター6所では、法律の改正の中に既に就労選択が盛り込まれておりましたので、それぞれのセンターでどのように展開をしていくかということは、各センターで協議をしているところだと思います。

私の所属する法人は、東京の東側の地域を担当しております。まず対象となる方、そして地域での連携の共通認識というのは今日お示しいただきましたので、情報の認識を新たに共有していきたいと思っております。就労支援は就労の可否を決めるものではないこと、ご本

人の選択、自己決定を促していくとか、機会をつくっていくという目的を共有していきます。

平成19年頃でしょうか。自立支援法の流れの中で、福祉から企業へという流れがあり、そして、直B対策として就労アセスメントがありましたけれども、既に形骸化してしまっているというのが実情です。今回のこの制度を活用して、地域の中に再度雇用支援のネットワークを私たちは構築していく役割があると思っています。

その準備として、私どもの場合は、圏域内のいろいろな移行支援事業所ですとか、区市町村のセンター、東京都の研修などで知り合っていて一緒に協働している人たちのところを回って、本当に働けないと言っているけれども働けない人だろうか、働きたいという情報、働けると思えるような情報が、本当に障害のある人たちに提供されているだろうかというようなことも含めて、今、地域内を回っているところです。

また、法人としては、職場適応援助者、今年度の春からは障害者雇用援助事業を通して職業リハビリテーションをベースにした人材育成をして、連携を図っているというところ です。実際アセスメントのプログラムやスケジュール等を少しずつではありますけれども体制をつくっているところです。

あとは、自治体は何区かにまたがりますので、どこの自治体と実際の事業を構築していくかというのは、これから決めていくところになっております。

以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。席順で続けてどうぞ。

○山岡委員 お世話になっております。武蔵野市障害者就労支援センター あいるの山岡と申します。

横田様、ご説明ありがとうございました。感想を申し上げます。法制度の背景ですとか、理念的なところというのは、スライドの番号の37番の特支卒業後の流れのところと、スライド42の下現状と課題というところで、一般就労への選択肢を考えてくれる支援者が身近にいるかどうかということで、その方の人生が大きく変わってくるというのが一番大きなところだなということを改めて確認いたしました。

こういった法制度の理念ですとか、背景的なところは、私ども、区市町村の就労支援センターはかなり情報収集に力を入れているんじゃないかと思います。ただ、具体的な運用についてはまだこれから自治体ごとで運用を決めていかなきゃいけないというところもあるので、今出てきている情報の中で具体的な運用イメージというのが、それぞれの少なく

とも多摩の地域ではまだなかなかついていないんだなというような実感がございます。

何でそういうことを申し上げるかという、先日、多摩に就労支援センターのブロック会というのがあるんですけども、私はその幹事もやっております、多摩の就労支援センターに「この事業をやりますか、やりませんか」みたいなアンケートを取って、また、ブロック会でそういったアンケートの結果を共有させていただいたんですけども、ほぼ全ての就労支援センターが検討中であって、具体的にやりますと手を挙げているセンターは、今のところない状況でございます。

ただ、一方で、これだけ今、就労支援センターはなかなか人手が足りないとか、登録者がすごく増えてきて手が回らないんだという状況の中でも、何とかしてこの制度に関わっていこうとしている使命感みたいなのはちょっと見えてくるものがあるって、本当にそこはやっぱりすごい人たちのつながりなんだなというのを改めて感じているところでございます。

それから、就労選択支援事業については、東京都の中でも理解を進めていただくということで、2月13日は東京都のほうで我々就労支援機関を対象とした意見交換会を開催してくれるご予定になっておりますし、そこには就労選択支援の専門官の方にもご参加をいただいて、具体的な運用面での質疑も受けてくださることになっていますので、そういったところで自治体とか、あるいは計画相談のところは、まだなかなか就労選択支援に関する理解が進んでいないというような声をちらほら聞きますので、改めて私たちがそういうものを持ち帰って、それぞれの地域に落としていくというふうにしていかなければいけないなど改めて思いました。

1つ、今年の10月から事業が開始されて、率直に私、令和8年の4月に就労継続支援B型に入所される方は、どういうふうに皆さん受けるのかなとかという計画相談の数ですとか、あるいは卒業生の多い少ないの地域差があるので、その辺り、大変だなんて思っていたんですけど、先ほど横田様のご説明の中で、いきなりスタートしていくというよりは、10月から徐々に受けられる方は受けていくんだというようなことでのご説明があったので、ちょっと安心をしたというところでございます。

以上です。

○岩原委員 目黒区障害者就労支援センター、岩原と申します。

横田さん、ご説明ありがとうございました。障害のある方の能力や適性に合う働き方に向けた支援や作業を通した就労アセスメントなど、我々、東京都、自治体設置の就労支援

センターにおいても既に必要性を感じていて、これらを取り組んでいるところもありますので、今回、就労選択支援という国の福祉サービスとして制度化されたというのは、これまでの障害者就労の動向を見ても当然の流れだと感じております。

目黒も就労選択的な支援を実施しておりますので、区のほうからも選択支援の運営をすることを期待されているところがありまして、そろそろ本格的に検討する時期が来たのかなというふうに感じております。10月は、開始された後は運用していく中でバタバタしたりとか、何かしら課題も見えてくると思うんですけども、選択支援が軌道に乗ったときに、我々区市町村の就労支援センターが次に取り組むべきこと、就労選択や就労移行、就労定着は国のサービスが行うとして、それ以外で地域が求める障害者就労支援というものは何なのかというものをこれから模索していく必要があるのではないかと我々の立場としては感じているところです。

あと、ご質問になるんですけども、もしご回答いただける時間があればということで、基本報酬の設定のところ、資料で言うと45ページになるんですが、就労選択支援サービス費が1日当たり1,210単位ということなんですけど、このサービス費は作業場面を活用したアセスメントをする場面で発生するものなのか、それとも、ケース会議であったり、本人への情報提供をしているときもこのサービス費が支給されるのかどうかというのが非常に気になりましたので、お時間があればご回答いただければと思っております。

以上です。

○横田課長補佐　こちらは、アセスメントだけではなくて、その後のケース会議ですとか、そういったところも含めて対象としようというふうに考えておりまして、先ほど説明を割愛した部分に詳細があったかなと思われまして、69ページに「報酬算定について」というところがございます、「方向性」のところの2ぽつに「報酬算定の対象となるのは」と書いてございまして、「利用者に対して直接支援を行った場合とする」と書いております。

※書きのところにも詳細が書いてございますけれども、利用者の方が同席するケース会議ですとか、企業訪問というものは算定の対象になりますけれども、例えば関係機関、A型とかB型と連絡調整を行っただけという利用者の参加を伴わない場合については、算定対象としないということを検討しているところでございます。

以上です。

○岩原委員　ありがとうございました。

○眞保座長 ありがとうございます。

②で多機関連携会議がございました。これでいろいろな機関がご本人を伴わず多機関連携会議をするということもあろうかと思いますが、その場合は、指定されている事業所から集まってきた方に報酬を支払うということも可能なのでしょうか。すみません。細かいことで。

○横田課長補佐 それも按分とかによって可能だとは思いますが。ただ、ご本人さんがあくまで参加していないと、その日の分については報酬算定の対象になりませんので、その点にご留意いただければと思いますけれども、ケース会議については、先ほどの69ページの「方向性」の3ぽつに書かせていただいたように、なかなか対面で皆さんがそろうというのは難しいと思いますので、オンラインによる支援ですね、Zoom会議ですとか、そういったものも報酬算定の対象にしようとは考えているところでございます。

○眞保座長 すみません。ありがとうございます。

そうしましたら、次、有馬委員さんでしょうかね。お願いします。

○有馬委員 東京障害者職業センターの有馬でございます。

私ども障害者職業センターでは、長年職業評価という名前の就労アセスメントを実施してまいりましたけれども、あくまでも一般就労に向けたものと目的を限定したより専門的なアセスメントということとさせていただきますので、就労選択支援が始まって、基本的にはやるべきことは変わらないものと考えています。就労選択支援については、今後軌道に乗っていく中で、今、求人を出してもなかなか障害のある方の応募が少なかったりという会社もある状況ですので、働ける可能性のある方たちがチャレンジできる機会につながり、A型、B型からも一般就労を目指す人がどんどん出てこられたり、そういう流れができてくることを期待しているところです。

また、私どもとしましても、東京障害者職業センターは東京都内全域の方にご利用いただいておりますので、今後、23区、市町村それぞれで、就労選択支援の実施に、どんな法人が手を挙げられて、どんなふう to 各地域の支援機関と連携して動いていくのかというのを見ながら、私どもの連携の仕方もまた、それぞれの地域とご相談していく必要があると考えております。

それから、今、私どもで実施している支援機関向けのセミナーや研修に、アセスメントについてのスキルを身につけたいというニーズが非常に多くありますので、就労選択支援の動きにもつながってくる部分もあるかもしれませんが、引き続き就労支援の人材育成に

も取り組んでいきたいと考えているところです。

以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。続いてよろしく申し上げます。

○井上委員 南大沢学園の井上と申します。

就労選択支援というものが入るということで、企業とかとはいろいろ話をする中で何となくイメージはあったんですけども、今日のお話を聞いて、障害者本人が就労先や働き方についてよりよい選択ができるようにということ、適性に合った選択を支援するというような内容で、本当に話を聞いてよく分かりました。

本校は、基本的には生徒全員が企業就労を目指す学校なので、直接的にあまり影響はないのかなというふうなイメージではいたんですけども、一部そういう子もいるということ、考えていくと、普通科とかではやっぱりかなり大きな影響を受けるのかなと思うと、学校現場では、実際やっていくとなると、高等部保護者への説明とか、出ていく本人の教育課程上の位置づけとか、それから、進路指導についても、どの子がどの時期にとかという、ある意味スケジュールといいますか、始まるに当たっては計画的にやっていかなければいけないのかなと思ったところです。

令和7年10月の原則のところを目が行ったので、どうするんだろうと思ったんですけども、いきなりではないということを知って少しほっとしたところです。もしこれが学校に下りてくるのをお聞きできるとすれば、スケジュール感とか、そういったものが分かるようなら教えていただきたいのと、あと、アセスメント実施に当たっては、教員はかなり早い時期から、例えば小学部、中学部からとか引き続き分かっていたら、保護者と本人と教員が連携しながら、いろいろ今後についての進路指導とかを進めてきた中では、かなりその子の特性とか、作業能力とかいろんなことを分かっていたりすると思うんですけど、アセスメントとの関係というか、アセスメントをすることで根拠があるものになって、ある程度その方向性というか、一つの手立てとしてそういうものが入ってくるということは賛成なんですけど、その辺との関連とかをもし教えていただけようなら教えていただきたいと思います。

○横田課長補佐 ありがとうございます。2点ご質問いただいていたかと思います。

1点目、今後のスケジュールについてですけども、できれば今年度中に就労選択支援に係る通知というものは出したいと考えておまして、文部科学省とも連名で通知をできるだけ今年度中に出したいと考えているところでございます。

2点目ですけれども、学校の先生との関わり方についてというところでは、もちろん学校の先生は、日々アセスメントと申しますか、生徒さんの生の声を聞いたりとか、より就労選択支援事業所よりも近いところで生徒さんを見ていらっしゃるということで、その見立てというものは重要視していきたいと考えております。例えば、先ほど申し上げたケース会議で学校の先生にお越しいただくですとか、Zoomの会議にご参加いただくというのはもちろんあると思います。

あと、先ほどのスケジュールのところ、あくまで1か月の例をお示しいたしましたけれども、例えば特別支援学校に通われている方ですと、アセスメントと申しますか、見立てというのは十分できていると思いますので、1か月丸々利用しなければならないというものではなくて、既にアセスメントの結果などが見えているという方については、例えば1か月ではなくて1週間、2週間とか、特に学校の生徒さんですと夏休みとかを活用される方も少なくないと思っておりますので、1か月という原則にこだわらず、既にあるアセスメントの結果などを活用して、短い時間で就労選択支援サービスを使われるということも、選択肢としてはあり得るのではないかなと思っておりますのでございます。

○眞保座長 横田課長補佐、ありがとうございました。

そうしますと、左側の羽入田委員さん、お願いできますでしょうか。

○羽入田委員 東京経営者協会、羽入田です。お世話になっております。

私どもでは、障害者の方に直接というよりは、障害者を雇う企業様のための勉強会などをやっております、企業の方が障害者の方にどんな配慮をしたらいいのかとか、採用はどうしたらいいのか、特性を見きわめ切れなかった方が働いていくときのサポートをどうしたらいいのかとか、企業の人事の方で勉強の場を設けております。

私は不勉強で、就労選択支援というのを今回の会合で初めて知ったんですけれども、一般の学生さんでも、就職する際には自分の適性、向き・不向き、関心のあること等をいろいろ見極めてから就職するようなことをしていますので、同じようなことをなさっているのかなというふうに受け止めました。

それと、今日の会議で東京都さんもいろいろ事業をなさっていらっしゃるようなので、私どもの会員さん等で障害者雇用に大変関心をお持ちの企業もたくさんいらっしゃいますので、もし何かPRするようなことがありましたら、ぜひおっしゃっていただければと思います。会員向けのホームページやメールマガジンなどでPRさせていただきたいと思っております。

以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。続いてお願いいたします。

○清田委員 ありがとうございます。東京商工会議所の清田でございます。

私も事業所の立場から申し上げますと、就労選択支援の在り方についてはあまり素人な物を申し上げられませんが、少なくとも本人の適性を今までより丁寧に見極めた中でアセスメントをつくっていくということについては、就労のマッチングに非常に有効な材料になると感じます。

加えまして、状況について、多機関でのケース会議ですとか、事業所との連絡調整を行いながら、作業の想定にどの程度能力があるのか、それともないのか、本人の希望はそういうことをやりたいのか、やりたくないのか、そこを丁寧に結びつけて、今後の課題を明確にしていく取組とも受け取りました。

その中で、事業所の作業については、昨今、いろいろなデジタルデバイスなどを使う中で、大きく変化していると感じています。東京商工会議所の事務局でも10年前採用しましたが、そのときの作業の大半は、資料のセット、印刷の組み込みなどを300部作るとか、DMの発送の折りとラベル貼りとかが結構多かったんですが、それが今は全くなくなってしまって、こういったタブレットのデータの入力や、データを集約して移行する作業などに変わっているというところもあります。

そうした中で、変化に対応していくというのも一つの大きな能力とあっていて、幸いうちで働いている職員たちはみんな適切に慣れていって、対応いただきました。事業所との連絡調整の中で、今どんな作業があるのか、どのような能力が活かせるのかなどをいろいろと丁寧に聞きながら、そのためにはどういう作業の訓練がいいのかというところをぜひ共有しながら進めていくみたいな機会があればいいのかなと感じたところです。

すみません。感想で失礼いたしました。以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。加藤委員、お願いします。

○加藤委員 東京都中小企業団体中央会の加藤と申します。

就労選択支援制度というのは、非常に理念、目的が素晴らしいものだと思います。障害者の方がより活躍の場を広げられるという点でもよろしいかと。私どもは事業主側ですので、ご本人の希望であるとか、それから能力、適性、こういったことのある方を雇用できる可能性が高まると捉えていいのかなというふうに思っております。

仕組みがよく分からないのですが、我々事業主側にとってどのようなことをしていかな

ればならないのかなど、何か影響というのがもしあれば教えていただけたらなというふう
に思いました。

○横田課長補佐 ご質問ありがとうございます。事業主さんサイドにお求めすることは、
そこまで大きなことはありませんけれども、もし差し支えなければ、ケース会議などの場
にもご出席いただきまして、その人を取り巻く環境について実際にお話などをいただけれ
ばと思っております。

やはり障害者ご本人と面接だけして、採用か不採用かを決めるのはなかなか難しいと思
いますので、例えばなかぼつセンターの方ですとか、障害者職業センターの方ですとか、
ハローワークの方ですとか、いろいろ関係機関の方も集っている場になりますので、そう
いったところでどういうお子さんなのかというのをぜひ知っていただく機会にしていだ
ければと思っております。

○眞保座長 ありがとうございます。実際の作業場面でアセスメントすることがやはり
一番望ましいということになっていますので、事業主の皆様には、例えば特別支援学校の
実習時などにこうした就労選択支援事業者が入ってアセスメントするですとか、もっと根
本的に作業場面をご提供いただくとか、そうした関りをしていただくことは非常にありが
たいと思ったのですが、いかがでしょうか。

○横田課長補佐 ありがとうございます。まさに職業実習ですとか、そういったタイミン
グを捉えてアセスメントをするというのも必要かと思われま。

○眞保座長 ぜひ事業主の皆様にはそうしたことをPRしていただけますこと、大変感謝
いたします。ありがとうございます。

津島委員さん、お願いいたします。

○加藤委員 申し訳ございません。ちょっと時間が押しているのは承知しているんですが、
今のご説明ありがとうございます。

議題が1つ戻ってしまうのですが、先ほどから、非常に中小企業の雇用が進まないとい
うのは、いつもこの席には痛い思いをしながら座っているんですが、我々中小企業も、障
害者雇用の重要性はもちろん理解しております。ですけど、特に経験のないところは何か
らどういうふうに始めたらいいのかというのが分からないということで、一步が踏み出せ
ないという状況にあります。

私どもも、団体として、昨年10月、東京都のほうにこういう最初の一步を踏み出せる
ような支援をお願いしたいとしていたところ、先ほど平岡課長からの新規事業の説明であ

りましたけれども、スタート支援奨励事業というのをつくっていただきましたのでこういったことも使いながら、非常に遅々として進まないというところはあるんですが、一生懸命取り組んでいきたいと思っています。

すみません。以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。引き続きよろしく願いいたします。

○津島委員 新日東電化の津島と申します。私のほうからは、採用する側の企業目線でお話をしたいと思います。

当社では、就労移行支援事業所や就労継続支援A型、B型事業所からの要請により、就労に向けた体験での現場実習をこれまで100件以上積極的に受入れをしています。事業所からのお話をお聞きすると、障害者の障害特性と中小企業が求める人材像のミスマッチで就職できないというケースが少なくないんじゃないかなというふうに感じています。

ですから、新しい制度でプラスになる部分もあるかと思えますけれども、この制度を生かすためには、今までミスマッチで就労できなかった方を新しい制度でどうやってマッチングさせるかというところに踏み込んでやっていただけるとよろしいかなと思います。

それから、新しい制度においては専門的なスキルを必要としているということで、研修を修了しているということが求められています。しかし、現時点でも人員が不足していると聞いておりますので、新しい制度を機能させるための資格を有した人材を確保できないと、仏つくって魂入れずということになってしまいます。

例えば企業においては、新しい人事制度を完璧につくったとしても、教育・指導する人材不足で意図したように機能しないという問題を多くの企業が抱えているのと同じです。したがって、人材の確保については個別具体的な方策を立案した上で、やはり並行して実行していく必要があると思います。

それからもう一点、この新しい制度であるとか、セミナー、シンポジウム、いろんなご案内を中小企業に送付すると思うんですけども、これが担当者レベルでほとんど止まっていると思います。中小企業の場合は同族会社ですから、社長のトップダウンでほとんどのことが決まります。ですから、社長が障害者雇用に取り組もうと言ってくれれば、そこで決まりなんですね。したがって、社長に回覧を回してもらえる、社長に見てもらえるような案内にする。こういう一工夫をしないと、やはり前に進まない部分があるんじゃないかなというふうに感じます。

以上です。

○眞保座長 貴重なご意見、ありがとうございました。お願いします。

○西田代理委員 公益財団法人がん研究会、西田と申します。本日、鈴木委員の代わりに来ました。

一般企業として、医療業としてなんですけれども、我々は、がん専門のがん研有明病院と研究所を併設している医療業です。コロナ禍を明けて医療業はかなりどこも大変な状況ではある中での障害者雇用ということで、お互いに連携を取って、医療業の中ではこういうふうに障害者雇用をやっているよというのは、小さい規模ですけども連絡を取ってやっているというところが現状としてあります。

こういった立ち位置から考えると、このような制度というのは非常に大事なことで、我々からしてみれば、どこにどうアクセスして、こういう雇用を続けていけばいいかというのはよく分かってない。なので、この制度が一つのキーになるのであれば、非常に助かるなというのがあります。

先ほど津島委員もおっしゃっていたように、特別支援学校からの直接の採用だったりということが結構難しくなっていて、ニーズも限られていますし、あとは就労支援センターとかといったところでお願いをしているという状況です。この制度がどう生きていくかというのはありますけれども、そういった紹介をできるだけやっていただければいいかなと思います。

あと、ちょっと懸念としては、精神障害者の方でそういった機関の登録を嫌がる方も結構いらっちゃって、直接雇用をする場合には、自分はそういうところを利用したくないというところで、もともとオープンな一般企業でクローズで入ったのが、オープンで障害者雇用として入職される方が、非常にそういったことを毛嫌うというところも我々受け身としてはあります。

あとは、おっしゃったように、どれだけアセスメントしてある程度企業で働こうと思っても、実際にギャップは出てくる。特に医療業などではあるんですけども、そういったときに、特別支援学校の先生方は結構いらっちゃって現場を見ていただいてというところでは、ちょっとここが難しかったですねということが分かるところもありますので、私たちも、こういった状況があるので現場の研修とかはできるだけ受け入れたいなと思いますし、それありきじゃないと採用はしないということで、今、我々の採用条件とはしていません。実際に研修をして4日間やっていただいた後に、実際面接してどうだったと。本人の処遇もそうですし、納得感というところを高めた上で実際入職ということをしています。

以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。

○大羽委員 ソニー希望・光の大羽でございます。

就労選択支援のご説明、ありがとうございました。

丁寧なご説明により理解が進みました。今回の仕組みにより障害を持たれた方おひとりお一人の特性やニーズに応じた個別支援を行うことが、就労選択支援の円滑な実施につながると思っています。

その中で、企業との連携について、支援機関から情報をいただくケースがあるが今回のアセスメント結果を就労移行支援、あるいは学校を通じて企業に情報共有していただけるのは気になる場所ですし、多機関連携によるケース会議のアウトプットにも興味がございます。

また、特別支援学校の生徒さんの実習を受入れているので、引き続き対応させていただきたいと思えます。

一方、障害をお持ちの方は、自己肯定感が低い傾向にありそのタイミングでのアセスメントは、選択の範囲を狭めてしまうリスクを秘めていると思えます。就労選択をするための一時的なアセスメントに留まることなく、当事者の将来のキャリアの可能性がどのように反映できるのかは課題として捉えていただければと思えます。

以上でございます。

○茂原委員 改めて、東京労働局の茂原でございます。

私どものハローワークの役割としましては、就労選択支援の中で、一般就労に向けた相談等を中心に、特に今お話がありました事業主の皆様との連絡調整も含めて、しっかり役割があるのかなというふうに思っています。

現在、まだハローワークに対して具体的な指示を出している段階ではございません。ただ、障害者本人の希望や能力に基づいて、就労先や働き方を選択できるということは極めて重要であるというふうに認識をしております。そうしたことを実現させていくためにも、ハローワークといたしましては、新しい取組になります選択支援を受けた障害者の皆様に対して、アセスメント結果を踏まえた適切な職業相談、職業紹介を行っていただけるよう対応していきたい。また、ハローワークとしてしっかり役割を果たしてまいりたいと考えておりますので、皆様のご協力をいただければと思っております。

以上でございます。

○眞保座長 ありがとうございます。

一通りご意見をいただきました。今の大羽委員さんのお話の中で、アセスメントシートの企業への共有ということですが、こちらはご本人の同意があればということでしょうか。あともう1点は、ケース会議について、モデル事業の中で何かご知見があればと思います。

○横田課長補佐 モデル事業もまさに今取りまとめているところでございまして、具体的にこれというのはまだありませんけれども、もちろんアセスメントシートについては、一般就労に進まれる際に企業にも提供したりですとか、もちろんご本人がご提供に同意いただける範囲でということにはなると思われますが、アセスメントをして終わりではなくて、企業にもつなげていきたいと思っております。

先ほどご指摘があったように、精神障害の方は波がやはりありまして、同じ作業でも日によって全然アウトプットが異なるということも想定されるところでございます。アセスメントでは、あくまでエックス線といいますか、レントゲンのようにその時点の部分の評価しかできませんので、一つの方法としては、波があるということも含めて、アセスメント結果、アセスメントシートに取りまとめることとしてはどうかと考えているところでございます。

○眞保座長 また、1か月というある程度の時間の幅を取っているのも、そういうことも含めた設計が必要だということですね。

○横田課長補佐 そうです。

○眞保座長 ありがとうございます。

それでは、何か追加でご発言しておきたいということは大丈夫でしょうかね。ちょっと時間も押しておりますので、申し訳ございません。

そうしましたら、小川副座長にここまで取りまとめをお願いいたします。

○小川副座長 基本的にこの5年間から10年間ぐらい、障害者雇用や就労支援の世界でアセスメントが重要ということが言われてきていて、事業として障害福祉サービスの中でもアセスメントをきちんと行いましょうということについては当然賛成であり、ここについてはきちんとやっていく必要があると思います。

なぜアセスメントが重要かと言われているかということについては、企業の委員の方がご発言されましたけれども、アセスメント不足で雇用ステージにのって、準備の不十分な方であるとか、あるいはミスマッチが雇用後にだんだん分かっていくと、これについては企業としても対応が困るし、支援機関もそこで介入してもなかなか解決するのは難しい。これが繰り返されてきているので、アセスメントが重要で、送り出す側もきちんとアセスメントをして送り出してほしいし、企業も採用の段階でアセスメントの視点を持って採用していこうということが、だんだん共通の考え方になってきているのではないかなと思っています。

そうした中、今回の就労選択支援が機能していくといいなと思うんですが、横田様のご説明にあったように、やはり2つの意味があって、1つは、就労継続A、Bに安易に利用が流れ、そこで滞留してしまっていて、本来であれば就職する力を持っている方がなかなか生かすことができない。これについて積極的に雇用の可能性、一般就労の可能性を見いだしてやっていこうという側面だと思います。

もう一つが、せっかくアセスメントするんだから、それを適職へつなぎ、就職に生かしていこうということであると思います。前者については、現在研修とかで検討されているように、ご本人との面談と、それから作業行動の観察と、それもただ観察するだけではなくて、一定の標準化された仕組みに基づく、よく私たちはツールに基づいたアセスメントとか言いますが、そうしたツールの活用方法、またそれをどういうふうにとめるのか、これは研修で身につくものであると思います。ただ、適職にどういうふうにつなげ、それも定着につながるような適職へのつなぎをどういうふうにやっていくのか。これについてはそう簡単ではないだろうなということが、私たちの就労支援の長い経験の中でも感じているところです。

得た情報をどういうふうに関係機関と共有して、特に企業と共有して、さらに共有するだけではなくて、適切な職場環境の調整まで持っていくのか。これが本来のアセスメントの意味と目的であると思いますので、今回のこの研修の中にも、あるいは就労選択支援のスキームの中にも関係機関との連携がありますが、それがちょっとした会議ではなくて、本当に採用の意思を持った企業の方と積極的に本格的に意見交換して、このアセスメントで本当に大丈夫なのかというやり取りをするような就労アセスメントになってほしいなど。

ただ、正直ちょっとそれは欲張り過ぎで、就労アセスメントでそこまでは難しい側面も

あるので、やはりアセスメントというのは1回で済むものではなくて、何回もプロセスの中で繰り返されていき、修正されていくものだという認識にも立つことが必要なのではないかなというふうに思います。

1つ懸念されることが、こういった事業が強化されることは望ましいのですけれども、やはり就労のアセスメント、職業指導員、就労支援員、就労定着支援員、いろんな役割に対する研修でプロセスが分断されてまいります。私たちが経験した昭和の就労支援は、やはり一緒に施設の中で働くことでその人たちの特徴を見いだして、自分でハローワークを利用して企業を見つけ、企業の担当者と話し合いながら、企業に頻繁に訪問して、その企業をサポートしながら職場環境を調整して、ずっと相談していくというものでありました。これが当然事業として形づくられるというのは望ましいし、財源も必要ですので、それはありがたいことなんですけれども、プロセスが分断されてしまわないようにというところを全体で意識してやっていければというふうに思います。

最後に、この話題ではなくて、1つ議題としてのお願いを付け加えさせていただきたいと思うんですけれども、今日は、障害者雇用をめぐる状況と、それから各局の主要事業について、労働局、福祉局、産労局、教育庁のほうから状況についての情報をいただきましたけれども、この間、障害者施策推進協議会がございまして、そこで障害福祉計画、障害者計画の下で就労がどうなのかということについて情報が提供されました。

そこでの意見交換は難しいんですね。非常に大きい会議で非常に時間が限られているので、就労についての意見交換は、私はちょっと控えたんですけれども、非常に重要なデータですし、東京都の就労がどうなのかという現時点で見極める情報として必要だと思いますので、もしできましたら、こういったタイミングで障害福祉施策推進協議会で出てくる就労系の情報についても情報提供いただいて、一応こういった状況ですという確認をこの場で共有できたらいいかなというふうに思います。それについての深い検討は施策推進協議会のマターだと思うんですけれども、情報を共有するというところで、この会議の議題の中に盛り込んでいただければというふうに思いました。

○眞保座長 小川副座長、ありがとうございました。

時間も押してまいりましたが、私からは一言。働きたいと言えることが大切だと思います。就労選択支援は、今後は悉皆になるのかもしれませんが、当初は支給決定の更新時に希望すれば行うという運用になります。最初ですから仕方がないと思いますが、ご本人が雇用されて働く意思表示できる環境が重要ではないでしょうか。

就労継続支援A型、B型をご利用されている方が一般企業で働きたいと意思表示されるための支援がとても大事じゃないかなと考えまして、そのために今度から悉皆になる基礎的研修の役割は大きいと思いますし、就労支援に携わる人材育成が今後ますます重要であると改めて感じさせていただきました。

今日は、横田課長補佐にも来ていただきまして、大変詳しくご説明をいただき、そして、東京都の就労支援に関わるいろいろなそれぞれの立場の方から貴重なご意見をいただきました。小川先生からは議題に関わるようなご意見をいただきましたので、それを反映してこれからも東京都の就労支援が充実していきますようご協力のほど、引き続きよろしくお願いたします。ありがとうございました。

そうしましたら、事務局のほうにお返ししたいと思います。

○加藤部長 福祉局の障害者施策推進部長の加藤と申します。着座で失礼いたします。

事務局から連絡事項の前に、幹事を代表いたしまして、一言お礼のご挨拶をさせていただきます。

本日は非常に多くのご意見を頂戴いたしまして、誠にありがとうございます。テーマ討議のほうは新しく始まります就労選択支援ということでございました。その議論もさることながら、この会議以外にも障害者施策推進部としても様々な会議体を持っておりまして、ご本人、当事者の方々がいらっしゃる会議ですと、どうしても当事者の福祉的な訴えが中心になるところ、やはり障害の重さというのはグラデーションがありまして、福祉も必要なんだけれども、就労のこととか、学びのこととかも議論したいという欲求がある中で議題を絞ってやっておりますので、我々も悩みながらやっているところでございます。副座長からご示唆いただきましたので受け止めさせていただいて、少しでも幅が広がるような会議体にしていきたいと思っております。

新たなサービスにつきましては、本日十分にご議論いただき、非常にありがたいことでございます。やはり各関係機関がそれぞれに共通理解の下で連携していくということが大切かと思えます。連携ということは、都庁の中でもそうですし、都庁の外についても、よく我々の知事、副知事も含めて言うておりますけれども、よりよい連携がこの分野でもできますように、私どもも努力してまいりますので、今後とも一層のご指導、ご鞭撻をお願いしたいと思います。

本日は、ありがとうございました。

○篠課長 事務局の篠でございます。

本日は、誠にありがとうございました。幾つか事務連絡を申し上げます。

本日の協議会の議事内容につきましては、まとめ次第、委員の皆様にお送りいたしますので、ご確認をお願いいたします。

また、次回の就労支援協議会は、6月下旬から7月上旬頃の開催を予定してございます。

最後に、本日お車でお越しの委員におかれましては駐車券をお渡しいたしますので、事務局までお声がけをお願いいたします。

事務局からは以上でございます。どうもありがとうございました。

午後4時03分閉会